



La Protection Sociale Complémentaire : Cadre juridique, Mise en œuvre, Enjeux

L'expert RH
des collectivités territoriales

Le 29/05/2024

Propos introductifs : Qu'est-ce que la PSC ?

- ⇒ La PSC est un dispositif de couverture additionnelle à la prise en charge par le régime général de la sécurité sociale des frais et honoraires médicaux liés à la maladie, un accident ou la maternité (**risque santé**) ou aux pertes de revenus liés aux atteintes à l'intégrité physique et aux incapacités, invalidités et décès (**risque prévoyance**).
- ⇒ Elle peut être mise en œuvre dans la Fonction Publique Territoriale (FPT) depuis 2011, et plus précisément depuis le 31 août 2012 par l'intermédiaire du [décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011](#).
- ⇒ Précisément, la PSC implique pour un employeur public une participation financière des garanties de PSC après avoir fait un choix dans le dispositif de protection (convention de participation ou labellisation).

Sommaire

I – Le cadre juridique de la PSC

II – La mise en œuvre de la PSC

III – Les enjeux de la PSC

L'expert RH

des collectivités territoriales

I – Le cadre juridique de la PSC

Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique

Code Général de la Fonction Publique (article L. 827-1 à L. 827-12)

Décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents

Décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement

Accord collectif national portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux

⇒ Prise sur habilitation de l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 est venue réformer le cadre juridique de la protection sociale complémentaire des agents publics de la fonction publique territoriale, lequel a été consacré initialement par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011. Ces dispositions ont été codifiées au sein du chapitre VII du titre II du livre VIII du Code Général de la Fonction Publique à compter du 1^{er} mars 2022.

⇒ Le cadre juridique de la protection sociale complémentaire de la fonction publique territoriale comporte ainsi, outre les dispositions législatives du code précité :

- Le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui, toujours en vigueur, fixe le cadre général de la PSC.
- Le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement.

Centre de Gestion
L'expert RH
des collectivités territoriales

⇒ Jusqu'alors facultative, la protection sociale complémentaire devient **obligatoire** :

- **À compter du 1^{er} janvier 2025** pour le risque prévoyance.
- **À compter du 1^{er} janvier 2026** pour le risque santé.

⇒ Plus précisément, l'obligation est double :

- D'une part, les employeurs doivent **mettre en œuvre un dispositif de PSC** (convention de participation ou labellisation) pour chaque risque.
- D'autre part, les employeurs doivent **participer financièrement** aux cotisations payées individuellement par les agents publics.

L'expert RH
des collectivités territoriales

⇒ Un accord collectif national a également été conclu le 11 juillet 2023 entre les employeurs territoriaux et les organisations syndicales représentatives au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT).

⇒ Son objet est de poursuivre et d'approfondir l'ambition de la réforme par la négociation collective. Il prévoit ainsi :

- Des garanties « socles » pour les deux risques au bénéfice des agents qui constitueront le cadre des futures négociations locales.
- Des dispositions nationales venant encadrer les pratiques contractuelles et les différents régimes de participation, notamment au profit de la solidarité entre bénéficiaires.
- Des dispositions en matière de pilotage et de portage social des dispositifs de participation.

⇒ Pour être applicable, cet accord doit faire l'objet d'une approbation au niveau national. **Il n'en est rien à ce jour.**

L'expert RH
des collectivités territoriales



A) Le cadre juridique actuel

CENTRE DE GESTION

L'expert RH
des collectivités territoriales

Mise en œuvre obligatoire d'un dispositif de protection	Contrat individuel labellisé (labellisation)	Contrat collectif à adhésion facultatif (convention de participation)	Contrat collectif à adhésion obligatoire (convention de participation)	
Participation minimale obligatoire	15 € par mois pour le risque santé	7 € par mois pour le risque prévoyance		
Garanties minimales	Risque santé Les garanties consacrées dans le II de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, cad la prise en charge totale ou partielle des dépenses suivantes : → la participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations des organismes de sécurité sociale ; → le forfait journalier d'hospitalisation ; → les frais exposés, en sus des tarifs de responsabilité, pour les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dentofaciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement.	Risque prévoyance Les garanties consacrées dans le décret n° 2022-581, cad :		
		Incapacité temporaire de travail Indemnités versées pour maintenir 90 % du TIB, 90 % de la NBI (pour les fonctionnaires) et 40 % du RI après passage à demi-traitement jusqu'à épuisement des droits et en cas de disponibilité d'office pour raison de santé à titre conservatoire avec maintien du demi-traitement après déduction de la rémunération versée par l'employeur	Invalidité Rente versée assurant une rémunération de 90 % du traitement indiciaire net après déduction de la rémunération versée par l'employeur et sous conditions : → d'avoir été mis à la retraite pour invalidité et de ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite (pour les fonctionnaires CNRACL) → de justifier d'une invalidité réduisant d'au moins 2/3 leur capacité de travail ou de gain avec un classement en 2 ^e ou 3 ^e catégorie ou de justifier d'un taux d'incapacité au moins égal à 66 % en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail (pour les agents IRCANTEC)	
Bénéficiaires	Fonctionnaires	Agents publics contractuels	Agents de droit privé	Retraités



B) Le cadre juridique proposé par l'accord collectif

CENTRE DE GESTION

L'expert RH
des collectivités territoriales

⇒ L'accord-cadre de juillet 2023 prévoit un certain nombre d'éléments qui imposent, pour la plupart, des modifications normatives (législatives et réglementaires).

⇒ Avant que ces modifications interviennent, encore faut-il que le Gouvernement publie cet accord au Journal Officiel pour qu'il soit rendu opposable. Or, tel n'est pas le cas.

⇒ Il n'est pas prêt de l'être :

- Les organisations syndicales et les employeurs territoriaux n'ont pas apprécié un projet de décret relatif à la prévoyance présenté, pour information, devant le CSFPT en décembre 2023.
- Le Gouvernement a lancé des consultations pour la mise en oeuvre de la prévoyance dans la FPE. Sans doute, le Gouvernement va attendre de voir comment la prévoyance se met en place dans ses services avant de trancher pour la FPT.

L'Expert RH
des collectivités territoriales

Tableau synthétique des modalités générales de protection de l'accord-cadre

	Risque santé	Risque prévoyance	
Dispositif de protection	Pas de dispositif imposé	Contrat collectif à adhésion obligatoire	
Participation minimale obligatoire	15 € par mois	17,5 € par mois	
Garanties minimales	Celles consacrées à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale	Incapacité temporaire de travail	Invalidité
		Bénéfice de 90 % de la rémunération nette (TI + NBI pour les fonctionnaires + régime indemnitaire)	<p><u>Pour les agents CNRACL avec un taux d'invalidité ≥ 50 % ou les agents IRCANTEC avec un taux d'invalidité ≥ 50 % ou classé en invalidité de 2^e ou 3^e catégorie :</u> rente permettant le maintien du revenu net à raison de 90 % (TI + NBI pour les fonctionnaires + régime indemnitaire)</p> <p><u>Pour les agents CNRACL avec un taux d'invalidité < 50 % :</u> rente proportionnelle au taux d'invalidité de la CNRACL, selon la formule $R \times I / 50$ %</p> <p>(R : montant de la rente pour un % d'invalidité retenu par la CNRACL d'au moins 50 %</p> <p>I : % d'invalidité retenu par la CNRACL qui est inférieur à 50 %)</p>

⇒ Si jamais l'accord-cadre était amené à être « validé » par le Gouvernement, la mise en conformité avec ses stipulations devra être opérée par les collectivités et établissements, sauf celles qui ont déjà mis en place une protection par l'intermédiaire d'une convention de participation.

⇒ Dans son point 1.1.5, l'accord-cadre indique expressément que la mise en conformité se fera à l'échéance du contrat collectif en cours et au plus tard le 1^{er} janvier 2027 pour les employeurs proposant un dispositif de protection au travers d'un contrat collectif.

L'expert RH
des collectivités territoriales

II – La mise en œuvre de la PSC

CENTRE DE GESTION

L'expert RH
des collectivités territoriales



A) La mise en place d'un dispositif de PSC

CENTRE DE GESTION

L'expert RH
des collectivités territoriales

⇒ Les employeurs disposent de différentes modalités :

- Soit conclure une **convention de participation** avec un organisme assurantiel, ce qui impliquera la mise en œuvre d'une procédure de marché public avec, selon le montant du marché, le respect d'une procédure de publicité et de mise en concurrence.
- Soit mettre en place la **labellisation**.
- Soit adhérer aux **conventions de participation négociées et conclues par le CDG60**.

L'expert RH
des collectivités territoriales

La convention de participation

- ⇒ Une convention de participation est un contrat conclu entre l'employeur et l'organisme assurantiel à l'issue d'une procédure de consultation et respectant les principes de la commande publique. Il incombe ainsi qu'une procédure de passation de marché public de service soit passée avec, selon le montant du marché, une procédure de publicité et de mise en concurrence.
- ⇒ Dans le cadre d'une convention de participation, la participation financière **n'est versée qu'aux agents qui souscrivent à cette convention.**
- ⇒ Concrètement, en choisissant de conclure une convention de participation, l'employeur impose en pratique à ses agents d'adhérer à l'assurance de l'organisme lauréat pour qu'ils puissent prétendre à la participation financière. À défaut, les agents peuvent conserver leur mutuelle personnelle, mais ne pourraient pas bénéficier de la participation financière ou ne plus en bénéficier si l'employeur l'avait déjà mise en place.

La labellisation

⇒ La labellisation consiste à laisser une liberté aux agents dans le choix de leur mutuelle selon une liste de contrats proposés par des opérateurs ayant reçu un « agrément » permettant à l'agent qui y souscrit de bénéficier de la participation employeur ou remplissant la condition de solidarité vérifiée dans le cadre de la procédure de mise en concurrence prévue dans le cadre de la conclusion d'une convention de participation.

⇒ La liste à jour d'avril 2024 est disponible sur la page dédiée de la DGCL relative à la PSC. Vous trouverez ainsi le tableau à jour en cliquant sur le lien suivant : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/FPT/Liste%20des%20contrats%20au%202023%20avril%202024.xlsx>.

L'expert RH
des collectivités territoriales

La convention de participation négociée et conclue par le CDG60

⇒ Les Centres de Gestion réalisent une mutualisation de la couverture assurantielle en matière de protection sociale publique territoriale au niveau de leur ressort territorial ou au niveau régional ou interrégional selon les modalités déterminées par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

⇒ Depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021, ils sont dotés d'une **mission obligatoire**, instituée aux articles L. 827-7 et L. 827-8 du Code Général de la Fonction Publique. Ils concluent, pour le compte des collectivités territoriales et établissements publics **qui le sollicitent**, des conventions de participation avec les organismes assureurs à la suite d'une procédure de mise en concurrence.

L'expert RH
des collectivités territoriales

⇒ Dans ce cadre, le Centre de Gestion de l'Oise a lancé un appel public à concurrence mutualisée en vue de conclure deux conventions de participation pour garantir les risques « Prévoyance » et « Santé » au profit des agents des collectivités et établissements affiliés.

⇒ Plus de 200 collectivités, représentant près de 6 000 agents, ont ainsi mandaté le Centre de Gestion afin de participer à cette procédure mutualisée.

⇒ À l'issue de la procédure de consultation, le Centre de Gestion de l'Oise a retenu, après avis du comité social territorial intercommunal :

- L'offre présentée par la MNT pour le risque « santé » à compter du 1^{er} janvier 2023 et pour une durée de 6 ans,
- L'offre présentée par TERRITORIA MUTUELLE au titre du risque « prévoyance » à compter du 1^{er} janvier 2023 et pour 6 ans.

⇒ L'adhésion aux deux conventions est ouverte à toutes les collectivités même pour celles qui n'auraient pas initialement mandaté le Centre Gestion.

⇒ Toutefois pour ces dernières, les organismes sélectionnés auront la possibilité de proposer des montants ou des taux de cotisation supérieurs selon l'analyse des propres statistiques fournies par celles-ci avant leur adhésion.

⇒ Ces adhésions peuvent intervenir dès le 1^{er} janvier 2023 mais également au fil de l'eau en cours d'exécution des dites conventions, à l'exception des collectivités et établissements qui n'ont pas mandaté le Centre de Gestion pour le risque prévoyance.

⇒ Dans ce dernier cas, l'adhésion ne peut se faire soit qu'au 1^{er} janvier, soit au 1^{er} juillet.

⇒ Toutes les informations relatives aux conventions de participation négociée et conclue par le CDG60 sont disponibles sur notre site Internet [en cliquant ici](#).

⇒ Même avant d'adhérer, il est possible de contacter les organismes lauréats des conventions pour qu'ils vous expliquent leurs propositions, sachant qu'ils peuvent se déplacer pour réaliser des réunions collectives ou individuelles.

L'expert RH
des collectivités territoriales

Comparaison entre la convention de participation et la labellisation ?

Dispositif	Avantages	Inconvénients
Convention de participation	Permet de sélectionner les garanties à couvrir et de négocier le taux et le montant des cotisations.	Ne permet pas une mise en œuvre rapide du dispositif compte tenu de la procédure à mettre en œuvre, sauf si adhésion à la convention du CDG60. Peut-être source de risques juridiques en cas d'irrégularité de la procédure en-dehors de la convention du CDG60. Impose en pratique aux agents d'adhérer au contrat sélectionné et de subordonner la participation financière aux agents ayant souscrit individuellement à ce contrat.
Labellisation	Met en œuvre le dispositif rapidement, au sens où elle n'implique pas la négociation et la conclusion d'un contrat. Évite d'imposer aux agents d'adhérer à un contrat déterminé et de subordonner la participation financière aux agents ayant souscrit individuellement à ce contrat.	Présente l'inconvénient de subordonner la participation financière de l'employeur à l'adhésion à des contrats individuels limitativement réduits dans une liste officielle qui, dans l'ensemble, ne proposent qu'une couverture minimale.

⇒ Plusieurs combinaisons sont possibles pour satisfaire à cette obligation dans le respect du droit :

- Adhérer pour les deux risques aux conventions de participation négociées et conclues par le CDG60.
- Adhérer pour les deux risques à des conventions de participation négociées et conclues par l'employeur lui-même.
- Adhérer pour un risque à une convention de participation négociée et conclue par le CDG60 et adhérer pour l'autre risque à une convention de participation négociée et conclue par l'employeur lui-même.
- Adhérer pour un risque à une convention de participation négociée et conclue par le CDG60 et prévoir la labellisation pour l'autre.
- Adhérer pour un risque à une convention de participation négociée et conclue par l'employeur lui-même et prévoir la labellisation pour l'autre.
- Prévoir la labellisation pour les deux risques.

⇒ Il est en revanche impossible de prévoir les deux dispositifs **pour le même risque**.

⇒ Si un dispositif était déjà mis en place et que l'employeur fait le choix d'instaurer un autre dispositif, le dispositif initial ne pourra plus être appliqué si bien que les agents qui feront le choix de ne pas disposer d'une mutuelle par l'intermédiaire du nouveau dispositif perdront le bénéfice de la participation financière de l'employeur.

L'expert RH
des collectivités territoriales



B) La mise en place de la participation financière

CENTRE DE GESTION

L'expert RH

des collectivités territoriales

⇒ Les employeurs devront dépenser par agent **au minimum** :

- **15 €** par mois **pour le risque santé**
- **7 €** par mois **pour le risque prévoyance.**

⇒ La participation financière de l'employeur constitue une aide à la personne, sous forme d'un montant unitaire par agent, et vient en déduction de la cotisation ou de la prime due par les agents.

⇒ La participation peut intervenir de deux manières :

- **Soit par un versement direct aux agents via le bulletin de paie**, à charge pour les agents de payer l'intégralité de la cotisation auprès de leur mutuelle.
- **Soit par un versement auprès de la mutuelle**, à charge pour celle-ci de la répercuter intégralement en déduction de la cotisation ou de la prime due par l'agent.

⇒ La détermination du montant peut être manifestée :

- Soit par un montant précis.
- Soit par un pourcentage à appliquer sur la rémunération de chaque agent.

L'EXPERT RH
des collectivités territoriales

⇒ Il est possible de prévoir un montant de participation financière supérieure au montant fixé par la réglementation.

Celle-ci n'a en effet fixé qu'un **montant plancher** en-deçà duquel les employeurs publics ne peuvent déroger. Il leur est en revanche possible de déterminer un montant supérieur si bien qu'il est permis de prendre en charge l'intégralité des cotisations payées par les agents.

En revanche, le montant de la participation ne peut excéder le montant de la cotisation ou de la prime qui serait dû en l'absence d'aide.

⇒ Il est également possible de prévoir un montant différent entre agents en modulant la participation dans un but d'intérêt social, en prenant en compte **le revenu des agents et, le cas échéant, leur situation familiale.**

L'expert RH
des collectivités territoriales



C) La procédure de mise en œuvre de la protection sociale complémentaire

L'expert RH
des collectivités territoriales

⇒ Peu importe le dispositif de protection choisi (convention de participation ou labellisation), la mise en œuvre effective de la protection sociale complémentaire implique **obligatoirement** de :

1. Informer les agents de la démarche et des incidences sur le choix de tel ou tel dispositif
2. Recueillir l'avis du Comité Social Territorial (CST)
3. Prendre une délibération après l'avis du CST
4. Entreprendre les démarches concrètes de mise en œuvre.

L'expert RH
des collectivités territoriales

1. Informer les agents

⇒ La mise en place d'une protection sociale complémentaire n'est pas sans poser de difficultés et n'est pas neutre.

- Elle n'est pas sans poser de difficultés car elle implique de savoir expliquer aux agents les différents dispositifs de protection, les modalités de mise en œuvre, ...
- Elle n'est pas neutre dans le sens où le dispositif de protection envisagé a des incidences sur les modalités de protection consenties aux agents publics, d'autant plus si des agents avaient déjà une protection individuelle ou la protection mise en place par l'employeur avant que ce dernier ne décide de la modifier.

⇒ Un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire est censé du reste être organisé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics dans les six mois suivant leur renouvellement général.

**L'expert RH
des collectivités territoriales**

- ⇒ Il est ainsi fortement recommandé d'informer les agents (via des réunions, ...) sur le sujet de la protection sociale complémentaire pour leur expliquer le dispositif et les modalités ainsi que pour connaître leur position sur le sujet.
- ⇒ Il est ainsi recommandé de se rapprocher des agents (voire des organisations syndicales pour les collectivités et établissements qui ont un CST propres avec des organisations syndicales représentatives) si jamais la collectivité ou l'établissement souhaite adhérer à une convention de participation après avoir mené des négociations. Dans ce cadre, la rédaction du cahier des charges impose de réfléchir aux garanties que les organismes doivent proposer et sur les modalités de l'adhésion et du montant de la participation financière.

L'expert RH
des collectivités territoriales

2. Le recueil de l'avis du CST

⇒ Pour les collectivités et établissements étant rattachés au CST intercommunal du CDG60, vous devez, pour saisir le CST, faire un mail à l'adresse instances-paritaires@cdg60.com et communiquer en pièces jointes :

- Le formulaire de saisine complété et **signé par l'autorité territoriale**, que vous trouverez [en cliquant ici](#).
- Le projet de délibération (pour chaque risque) :
 - ❖ Pour une mise en œuvre sans l'adhésion à une convention de participation négociée et conclue par le CDG60, vous trouverez les modèles de délibération dans l'espace documentaire et la rubrique « Modèles et documentation juridique ».
 - ❖ Pour une mise en œuvre avec l'adhésion à une convention de participation négociée et conclue par le CDG60, vous trouverez les modèles de délibération [en cliquant ici](#).

L'expert RH
des collectivités territoriales

3. La prise d'une délibération

⇒ La délibération doit être prise après réception de l'avis favorable du CST ou après deux avis défavorables à l'unanimité des représentants du personnel.

⇒ Sur ce point, une seconde saisine du CST doit intervenir après un premier avis unanimement défavorable des représentants du personnel conformément à l'article 91 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

L'expert RH
des collectivités territoriales

4. L'accomplissement des démarches concrètes de mise en œuvre

- ⇒ **Dans le cadre d'une labellisation**, il reviendra à identifier les agents qui ont souscrit à une mutuelle labellisée afin de pouvoir leur verser la participation financière.
- ⇒ **Dans le cadre de l'adhésion à une convention de participation négociée et conclue directement par la collectivité ou l'établissement**, il incombe de se rapprocher :
 - ⇒ De l'organisme lauréat du marché afin de pouvoir signer la convention de participation.
 - ⇒ Des agents afin qu'ils entreprennent les démarches d'adhésion individuelle.
 - ⇒ De verser la participation financière aux agents ayant souscrit à la mutuelle relevant de la convention de participation.

L'expert RH
des collectivités territoriales

⇒ **Dans le cadre de l'adhésion à une convention de participation négociée et conclue par le CDG60, il incombe de se rapprocher :**

- De communiquer au CDG60, à l'adresse psc@cdg60.com, la ou les délibérations prises avec l'avis du CST afin d'être mis en relation avec l'organisme lauréat du marché.
- De signer, par l'autorité territoriale, la convention de participation ou un bulletin d'adhésion avec le prestataire lauréat du marché.
- De se rapprocher des agents afin qu'ils entreprennent les démarches d'adhésion individuelle.
- De verser la participation financière aux agents ayant souscrit à la mutuelle relevant de la convention de participation.

L'expert RH
des collectivités territoriales

III – Les enjeux de la PSC

CENTRE DE GESTION

L'expert RH
des collectivités territoriales

⇒ De manière générale, la PSC répond à deux enjeux principaux :

- Contribuer à améliorer la prise en charge des agents soumis aux risques santé et prévoyance en leur permettant de bénéficier, pour le risque santé, d'une mutuelle pour couvrir les frais et honoraires médicaux et, pour le risque prévoyance, un maintien de rémunération face aux incapacités temporaires de travail, l'invalidité de même que pour le décès.
- Renforcer l'attractivité de l'employeur en proposant des modalités de protection et en participant financièrement.

CENTRE DE GESTION

L'expert RH
des collectivités territoriales